Deutscher Bundestag
10. Wahlperiode

Drucksache 10/4689

17. 01. 86

Sachgebiet 2035

Gesetzentwurf

der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

A. Problem

Das 1973 verabschiedete Bundespersonalvertretungsgesetz brachte gegenüber dem bis dahin geltenden Rechtszustand erhebliche Fortschritte: Mehr Mitbestimmungs- und sonstige Beteiligungsrechte sowie verbesserte Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte. Die Arbeit mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz hat andererseits gezeigt, daß es auch Lücken und Mängel aufweist. Hinzu kommt, daß die Rechtsprechung die gesetzlichen Grundlagen vielfach restriktiv auslegt.

Die fortschreitenden Rationalisierungsbestrebungen auch im Bereich des öffentlichen Dienstes, Tendenzen zur Privatisierung sowie eine verstärkte Anwendung neuer Technologien und die Einführung von Personalinformationssystemen werden nur unzureichend durch die bisherigen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten erfaßt.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluß vom 16. Oktober 1984 — 2 BvL 20/82 und 2 BvL 21/82 — zwei Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes, die Einzelheiten des Wahlverfahrens betreffen, für nichtig erklärt. Dabei handelt es sich um die Regelungen des § 19 Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5 Bundespersonalvertretungsgesetz, die nach der Feststellung des Bundesverfassungsgerichts gegen Artikel 3 Abs. 1 GG verstoßen, soweit sie für Wahlvorschläge ein Unterschriftenquorum von einem Zehntel der Wahlberechtigten fordern.

B. Lösung

Das Bundespersonalvertretungsgesetz wird in folgenden Punkten fortgeschrieben:

— Der Personalrat hat mitzubestimmen bei

  Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation;

Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren, insbesondere bei der Ermittlung, Speicherung, Verarbeitung und Verwertung personenbeziehbarer Daten der Beschäftigten;

Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung sonstiger technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen;

Fragen des Arbeitszeitsystems und der Arbeitszeit;

Verlängerung oder Verkürzung der regelmäßigen oder täglichen Arbeitszeit, insbesondere die Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden;

Auslagerung von Arbeit in den persönlichen Bereich der die Arbeit Ausführenden;

Einführung, Ausgestaltung und Änderung des betrieblichen Vorschlagswesens;

Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes;

Maßnahmen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen oder zu steuern;

Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen, von Formulararbeitsverträgen und von personenbeziehbaren Daten von Beschäftigten;

Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung bei Angestellten und Arbeitern;

Bestellung und Abberufung des Datenschutzbeauftragten sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Ausbilder.

— Einer eingeschränkten Mitbestimmung mit Letztentscheidung der obersten Dienstbehörde (§ 69 Abs. 4 Satz 4 Bundespersonalvertretungsgesetz) werden unterworfen:

Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung bei Beamten;

die Übertragung von höher oder niedriger bewerteten Tätigkeiten;

Auflösung, Einschränkung, Erweiterung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder Teilen von ihnen;

Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden;

Abschluß von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen;

Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung.

— Als Folgerung aus dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 1984 — 2 BvL 20/82 und BvL 21/82 — soll geregelt werden, daß jeder Wahlvorschlag künftig von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens 3 und höchstens 100 Wahlberechtigten unterzeichnet sein muß.

— Lücken, die der Gesetzgeber bei der letzten Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes noch nicht oder nicht genügend erkennen konnte und die zwischenzeitlich teilweise durch eine restriktive Rechtsprechung ausgefüllt wurden, werden beseitigt und entsprechende gesetzliche Vorschriften geschaffen.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Fünften Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 25. Juli 1984 (BGBl. I S. 998) und durch Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 1984 (BGBl. I S. 1436), wird wie folgt geändert:

1. § 10 wird wie folgt gefaßt:

   „§ 10

   Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Beschäftigten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, sowie über Angelegenheiten, die nach § 93 zu behandeln sind, Stillschweigen zu bewahren. Abgesehen von den Fällen des § 93 gilt die Schweigepflicht nicht für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugendvertretung gegenüber den betroffenen Beschäftigten und den übrigen Mitgliedern der Vertretung und für die in Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung; sie entfällt ferner gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat. Satz 2 gilt auch für die Anrufung der Einigungsstelle."

2. § 19 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

      „Jeder Wahlvorschlag muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein."

   b) Absatz 5 wird wie folgt gefaßt:

      „(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend."

   c) In Absatz 6 Satz 1 wird das Wort „Zehntel" durch das Wort „Zwanzigstel" ersetzt.

3. In § 24 Abs. 2 Satz 3 wird hinter „§ 46 Abs. 2 Satz 2" eingefügt „und Abs. 6".

4. § 35 wird wie folgt geändert:

   a) Die bisherige Vorschrift wird Absatz 1.

   b) Als Absatz 2 wird angefügt:

      „(2) Der Personalrat kann die Teilnahme des ihm nach § 44 Abs. 2 zur Verfügung gestellten Büropersonals sowie sachkundiger Personen gestatten."

5. § 44 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

   „(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal sowie bei Bedarf auch Sachbearbeiter zur Verfügung zu stellen."

6. § 46 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 2 wird hinter Satz 1 folgender Satz 2 eingefügt:

      „Sind die Steuern und Sozialabgaben, die von den nach Satz 1 zu zahlenden Bezügen zu entrichten sind, höher als die Steuern und Sozialabgaben, die bei tatsächlicher Arbeitsleistung zu entrichten wären, ist der Unterschiedsbetrag auszugleichen."

   b) In Absatz 6 werden nach den Worten „Mitglieder des Personalrates" die Worte „und Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrates herangezogen werden," eingefügt.

7. § 47 Abs. 1 wird durch folgende Sätze ergänzt:

   „Hat das Verwaltungsgericht die Zustimmung zur Kündigung ersetzt und kündigt der Arbeitgeber, kann der betroffene Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben. Im übrigen gilt bis zur Rechtskraft der Entscheidung § 14a Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend mit der Maßgabe, daß im Falle der Entbindung von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung die Amtsausübung nicht behindert werden darf."

8. In § 51 Satz 3 wird „§ 66 Abs. 2" durch „§ 66 Abs. 3" ersetzt.

9. § 66 wird wie folgt geändert:

   a) Als neuer Absatz 2 wird eingefügt:

„(2) Der Leiter der Dienststelle hat jede Maßnahme zu unterlassen, die ein Recht der Personalvertretung beeinträchtigt."

b) Der bisherige Absatz 2 wird mit folgenden Änderungen Absatz 3:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„Dienststelle und Personalvertretung haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden der Dienststelle beeinträchtigt werden."

bb) Hinter Satz 3 wird folgender Satz 4 angefügt:

„Unmittelbare und mittelbare Auswirkungen eines Arbeitskampfes zwischen tariffähigen Parteien berühren die Rechte und Pflichten von Dienststelle und Personalvertretung nach diesem Gesetz nicht."

c) Der bisherige Absatz 3 wird in folgender Fassung Absatz 4:

„(4) Außenstehende Stellen dürfen zur Entscheidung erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist. Der Leiter der Dienststelle oder die Personalvertretung ist über die Anrufung zu unterrichten. Die Personalvertretung ist im Rahmen ihrer Aufgaben berechtigt, mit Stellen außerhalb der Dienststelle oder der Verwaltung zusammenzuarbeiten."

10. § 68 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Es wird folgende Nummer 4 eingefügt:

„4. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung von Mann und Frau dienen,".

bb) Die bisherigen Nummern 4 bis 7 werden Nummern 5 bis 8.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Personalvertretung vom Beginn der Entscheidungsvorbereitung an fortlaufend umfassend anhand der Unterlagen vom Leiter der Dienststelle zu unterrichten. Die Unterrichtung hat sich auf sämtliche Auswirkungen der vom Leiter der Dienststelle erwogenen Maßnahme auf die Beschäftigten zu erstrecken. Auf Verlangen hat der Leiter der Dienststelle bereits während der Entscheidungsvorbereitung die erwogene Maßnahme mit der Personalvertretung zu beraten. An Auswahlgesprächen mit Bewerbern kann ein von der Personalvertretung benanntes Mitglied teilnehmen."

c) Als Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Der Personalvertretung sind auf Verlangen jederzeit die von ihr zur Durchführung ihrer Aufgaben als erforderlich angesehenen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; dies gilt auch für die Listen über die Bruttobezüge, die dienstlichen Beurteilungen und mit Zustimmung der Betroffenen auch für die Personalakten."

d) Als Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Die Personalvertretung kann Gutachten oder Stellungnahmen von Sachverständigen oder Auskunftspersonen einholen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Für die Geheimhaltungspflicht der Sachverständigen und Auskunftspersonen gilt § 10 entsprechend."

11. In § 69 Abs. 4 Satz 1 werden das Semikolon und der darauffolgende Halbsatz gestrichen.

12. In § 70 Abs. 1 Satz 1 werden die Worte „Nr. 1 bis 6 und 11 bis 17" gestrichen.

13. Hinter § 72 wird folgender § 72 a eingefügt:

„§ 72 a

Erfüllt eine Maßnahme die Voraussetzungen mehrerer Beteiligungstatbestände, die unterschiedliche Beteiligungsrechte auslösen, so bestehen diese Beteiligungsrechte nebeneinander."

14. § 75 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in den Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter, insbesondere bei

1. Einstellung und Eingruppierung,
2. Zeit- oder Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses,
3. Verlängerung der Probezeit,
4. Höher- oder Rückgruppierung, Zuordnung zu einer anderen Fallgruppe innerhalb derselben Vergütungs- oder Lohngruppe,
5. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit auf Dauer oder vorübergehend, sofern in einer Vereinbarung zwischen Personalrat und Dienststelle nichts anderes geregelt ist,
6. dauernder oder vorübergehender Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
7. Abordnung und ihrer Aufhebung, Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für mindestens drei Monate,

8. Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit,

9. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Fortzahlung des Arbeitsentgeltes,

10. erneuter Zuweisung eines Arbeitsplatzes nach Arbeitsplatzsicherungsvorschriften oder nach Ende eines Urlaubs ohne Fortzahlung des Arbeitsentgeltes,

11. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,

12. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,

13. Genehmigung sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit.

Satz 1 gilt entsprechend für Ausbildungsverhältnisse."

b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Nummer 1 wie folgt gefaßt:

„1. Gewährung oder Versagung von sozialen Zuwendungen, insbesondere von Unterstützungen, Vorschüssen und Darlehen, ohne Rücksicht darauf, ob auf sie ein Rechtsanspruch besteht,".

c) Absatz 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) Der Personalrat hat, soweit eine abschließende gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen ohne Rücksicht darauf, ob von der beabsichtigten Maßnahme nur einzelne Beschäftigte betroffen sind, mitzubestimmen in sozialen und arbeitsorganisatorischen Angelegenheiten, insbesondere über

1. Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe sowie der einzusetzenden Planungs- und Gestaltungsmittel. Die Mitbestimmung besteht auch bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich der Anreicherung von Arbeitsinhalten, der Sicherung und Entfaltung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, dem Abbau von Kontrollen sowie bei der Anwendung, der Milderung oder dem Ausgleich von Belastungen der Beschäftigten,

2. Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verarbeiten, zu übertragen oder auszugeben. Insbesondere hat der Personalrat mitzubestimmen bei der Ermittlung, Speicherung, Verarbeitung und Verwertung personenbezogener Daten der Beschäftigten,

3. Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung sonstiger technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,

4. Festlegung der Arbeitsinhalte und des Arbeitsumfanges,

5. Fragen des Arbeitszeitsystems und der Arbeitszeit einschließlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,

6. Verlängerung oder Verkürzung der regelmäßigen oder täglichen Arbeitszeit, insbesondere die Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden. Bei vorübergehenden Maßnahmen erstreckt sich die Mitbestimmung auch auf den Zeitpunkt der Rückkehr zur üblichen Arbeitszeit,

7. Auslagerung von Arbeit in den persönlichen Bereich der die Arbeit Ausführenden,

8. Fragen der Gestaltung des Arbeitsentgeltes in der Dienststelle einschließlich der Entgeltsysteme, Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Die Mitbestimmung erstreckt sich auf die geldliche Seite der Gestaltung der Arbeitsentgelte einschließlich der Geldfaktoren bei Leistungsvergütung,

9. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und der Arbeitsentgelte,

10. Einführung, Ausgestaltung und Änderung des betrieblichen Vorschlagswesens einschließlich der zu zahlenden Prämien,

11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen, die der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz dienen,

12. Regelungen der Ordnung in der Dienststelle sowie einzelne Maßnahmen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen oder zu steuern, auch wenn sich die Maßnahme auf die arbeitsrechtlichen oder beamtenrechtlichen Pflichten bezieht,

13. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,

14. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,

15. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen. Der Sozialplan hat die Wirkung einer Dienstvereinbarung. Absatz 6 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden,

16. Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen, von Formulararbeitsverträgen und von personenbezogenen Daten von Beschäftigten,

17. Beurteilungsrichtlinien für Angestellte und Arbeiter,

18. Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung bei Angestellten und Arbeitern (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung sowie berufliche Umschulung) einschließlich der Auswahl der Teilnehmer an solchen Maßnahmen,

19. Bestellung und Abberufung des Datenschutzbeauftragten, von Vertrauens- oder Betriebsärzten, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Ausbilder."

d) Als Absatz 4 wird eingefügt:

„(4) Der Personalrat kann verlangen, daß Arbeitsplätze und Dienstposten, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb der Dienststelle oder der Verwaltung ausgeschrieben werden. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf Inhalte, Ort und Dauer der Ausschreibung."

e) Absatz 4 wird Absatz 5. Der Klammervermerk wird wie folgt gefaßt:

„(Absatz 3 Nr. 5 und 6)".

f) Absatz 5 wird Absatz 6.

15. § 76 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in den Personalangelegenheiten der Beamten, insbesondere bei

1. Einstellung und Anstellung,
2. Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
3. Verlängerung der Probezeit,
4. Beförderung einschließlich der Übertragung eines Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist, Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel,
5. Zulassung zum Aufstieg einschließlich der Zulassung zur Eignungsfeststellung,
6. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit auf Dauer oder vorübergehend, sofern in einer Vereinbarung zwischen Personalrat und Dienststelle nichts anderes geregelt ist,
7. Abordnung und ihre Aufhebung, Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für mindestens drei Monate,
8. Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Beurlaubung nach § 72a oder § 79a des Bundesbeamtengesetzes,
9. erneute Zuweisung eines Dienstpostens nach Ende eines Urlaubs ohne Bezüge,
10. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
11. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
12. Genehmigung sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit."

b) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Der Personalrat hat, soweit eine abschließende gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen außer in den Fällen der Nummern 2, 3 und 8 unabhängig davon, ob von der beabsichtigten Maßnahme nur einzelne Beschäftigte betroffen sind, mitzubestimmen über

1. Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung bei Beamten (Ausbildung, Fort- und Weiterbildung sowie Umschulung) einschließlich der Auswahl der Teilnehmer an solchen Maßnahmen,
2. Beurteilungsrichtlinien für Beamte,
3. Erlaß von Richtlinien über die personelle Auswahl
   a) bei Einstellungen, Versetzungen und Übertragungen von höher oder niedriger bewerteten Tätigkeiten,
   b) bei Übertragungen von Tätigkeiten, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslösen, an Angestellte und Arbeiter,
   c) bei Beförderungen von Beamten und bei vergleichbaren Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 4,
   d) bei Kündigungen von Angestellten und Arbeitern,

4. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten,
5. Auflösung, Einschränkung, Erweiterung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder Teilen von ihnen,
6. Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden,
7. Abschluß von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen,
8. Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung."

16. § 77 wird wie folgt gefaßt:

„§ 77

In Personalangelegenheiten der in § 14 Abs. 3 bezeichneten Beschäftigten bestimmt der Personalrat bei ihrer Dienststelle nach § 75 Abs. 1, § 76 Abs. 1 nicht mit. In Personalangelegenheiten der Beschäftigten mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit bestimmt der Personalrat nach § 75 Abs. 1, § 76 Abs. 1 nur mit, wenn sie es beantragen. § 75 Abs. 1 und 4, § 76 Abs. 1 gelten nicht für die in § 36 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes bezeichneten Beamten und für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts."

17. § 78 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Nr. 2 entfällt. Die Nummern 3 bis 5 werden Nummern 2 bis 4.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 bis 4 gilt § 77 entsprechend."

c) Absatz 5 wird wie folgt gefaßt:

„(5) Der Personalrat ist vor der Festlegung von Verfahren und Methoden von Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen, vor der Beauftragung eines Gutachters und dessen Auswahl anzuhören."

18. § 79 wird wie folgt gefaßt:

„§ 79

(1) Der Personalrat wirkt bei jeder Kündigung mit. Eine ohne Mitwirkung des Personalrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Der Personalrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. Erhebt der Personalrat Einwendungen gegen die Kündigung, so hat er dem betroffenen Arbeitnehmer eine Abschrift der Stellungnahme zuzuleiten, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung nach § 72 Abs. 4 Satz 2 die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

(3) Hat der Personalrat gegen die beabsichtigte Kündigung mit der Begründung Einwendungen erhoben, daß sie sozial ungerechtfertigt sei oder daß kein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung vorliege, ist die Kündigung unzulässig, sofern die Stufenvertretung in der Verhandlung nach § 72 Abs. 4 Satz 2 die Einwendungen aufrechterhält; eine dennoch ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Das Arbeitsverhältnis kann nur durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst werden.

(4) Will der Arbeitgeber Auflösungsklage erheben, hat er dies dem Personalrat und dem betroffenen Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß des Mitwirkungsverfahrens schriftlich anzuzeigen. Innerhalb dieser Frist kann er beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Änderungskündigung. Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb einer Woche nach Zugang zu dem Angebot des Arbeitgebers zu erklären, daß Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt an, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist, tritt an die Stelle der Auflösungsklage die Klage des Arbeitgebers auf Änderung der Arbeitsbedingungen (Änderungsklage)."

19. § 80 wird durch folgenden Satz 2 ergänzt:

„Zur Prüfung gehört auch die Beratung des Prüfungsergebnisses."

20. In § 83 wird Absatz 1 wie folgt gefaßt:

„(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, sind ausschließlich zuständig für alle Streitigkeiten aus diesem Gesetz."

21. § 85 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Nr. 1 wird hinter dem Wort „Bundesgrenzschutzpersonalrat" das Wort „Bundesgrenzschutzgesamtpersonalrat" eingefügt.

b) Absatz 1 Nr. 6 wird wie folgt gefaßt:

„6. Bei Anordnungen für Polizeivollzugsbeamte, durch die ein vom Bundesminister des Innern angeordneter Einsatz geregelt wird, findet eine Beteiligung der Bundesgrenzschutzpersonalvertretung nicht statt. Beabsichtigte Maßnahmen in Angelegenheiten nach § 75 Abs. 3 und § 76 Abs. 2 sind der Bundesgrenzschutzpersonalvertretung rechtzeitig mitzuteilen und mit ihr zu beraten."

22. § 101 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Beschäftigten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren."

b) Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„Den Personalvertretungen sind auf Verlangen jederzeit die von ihnen zur Durchführung ihrer Aufgaben als erforderlich angesehenen Unterlagen zur Verfügung zu stellen."

23. § 108 Abs. 1 wird durch folgende Sätze ergänzt:

„Hat das Verwaltungsgericht die Zustimmung zur Kündigung ersetzt und kündigt der Arbeitgeber, kann der betroffene Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben. Bis zur Rechtskraft der Entscheidung des Arbeitsgerichts ist der Arbeitnehmer bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. § 14a Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß im Falle der Entbindung von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung die Amtsausübung nicht behindert werden darf."

Artikel 2

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), wird wie folgt geändert:

Nach § 14 wird folgender § 14a eingefügt:

„§ 14a

Verfahren bei Auflösungsklage und Änderungsklage

(1) Erhebt der Arbeitgeber nach Widerspruch des Betriebsrates oder des Personalrates zum Zwecke der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 102 Abs. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes oder § 79 Abs. 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes oder einer entsprechenden Vorschrift eines Landespersonalvertretungsgesetzes gegen den Arbeitnehmer Auflösungsklage, erkennt das Arbeitsgericht auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist oder ein wichtiger Grund dafür vorliegt. Das Arbeitsverhältnis endet mit der Rechtskraft der Entscheidung, jedoch bei ordentlicher Kündigung nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist.

(2) Nimmt der Arbeitnehmer den Rechtsstreit nicht auf, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist; diese beginnt mit Zustellung der Auflösungsklage an den Arbeitnehmer.

(3) Im Falle der Auflösungsklage kann das Arbeitsgericht bei einer ordentlichen Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers diesen durch einstweilige Verfügung von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung entbinden, wenn die weitere Erfüllung dieser Verpflichtung den Arbeitgeber wirtschaftlich unzumutbar belastet und überwiegend wahrscheinlich ist, daß das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis auflösen wird. Bei einer außerordentlichen Kündigung tritt anstelle der wirtschaftlich unzumutbaren Belastung die Unzumutbarkeit, den Arbeitnehmer bis zum Abschluß des Verfahrens weiterzubeschäftigen.

(4) Die §§ 9 bis 12 und 13 Abs. 1 Satz 3 gelten entsprechend.

(5) Für die Änderungsklage nach § 102 Abs. 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder § 79 Abs. 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes oder einer entsprechenden Vorschrift eines Landespersonalvertretungsgesetzes gelten die Absätze 1, 2 und 3 Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Auflösung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Änderung der Arbeitsbedingungen tritt."

Artikel 3

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 17. Januar 1986

Dr. Vogel und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Das Bundespersonalvertretungsgesetz ist, neben den Personalvertretungsgesetzen der Länder, Grundlage der betrieblichen Mitbestimmung in den Betrieben und Verwaltung des öffentlichen Dienstes sowie den öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen. Das geltende Bundespersonalvertretungsgesetz hat gegenüber den vorher bestehenden gesetzlichen Grundlagen von 1955 erhebliche Verbesserungen gebracht. Die betriebliche Mitbestimmung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz muß nunmehr den heutigen Erfordernissen entsprechend fortentwickelt werden.

Die Personalräte müssen insbesondere bei der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung neuer technischer Einrichtungen und Verfahren mitbestimmen können.

Die SPD-Bundestagsfraktion hat am 23. Juli 1985 bereits den Entwurf eines „Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung" (Drucksache 10/3666) im Deutschen Bundestag eingebracht, mit dem eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes erreicht werden soll. Nachfolgend wird auf diesen Gesetzentwurf Bezug genommen, soweit im Bundespersonalvertretungsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz entsprechende Änderungen angestrebt werden.

Darüber hinaus gilt es, im vorliegenden Gesetzentwurf Folgerungen aus dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 1984 — 2 BvL 20/82 und 21/82 — zur Verfassungsmäßigkeit von Unterschriftenquoren bei Personalratswahlen zu ziehen.

Die Rechtsprechung hat einige Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes restriktiv ausgelegt. Insoweit sieht der Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts Änderungen der entsprechenden Vorschriften vor.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 10)

Das geltende Recht sieht eine grundsätzliche Schweigepflicht der Personalratsmitglieder und aller sonstigen Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen, vor und läßt davon nur detailliert geregelte Ausnahmen zu. Demgegenüber sieht das Betriebsverfassungsrecht nur ausnahmsweise eine Geheimhaltungspflicht vor. Zum einen sind nach § 79 BetrVG Betriebsratsmitglieder und andere betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Zum anderen sind Betriebsratsmitglieder und weitere Funktionsträger nach § 99 Abs. 1 Satz 3 und § 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG verpflichtet, über die ihnen im Rahmen personeller Einzelmaßnahmen und Kündigungen bekanntgewordenen persönlichen Kenntnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. Der im geltenden Personalvertretungsrecht enthaltene Grundsatz der absoluten Schweigepflicht führt zu einer ungerechtfertigten Behinderung der Funktionsträger der Personalvertretung bei der wirksamen Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse. So erschwert es dieser Grundsatz der Personalvertretung insbesondere, die Beschäftigten der Dienststelle bereits frühzeitig über die Planung umstrittener Rationalisierungsmaßnahmen zu informieren. In Anlehnung an das Betriebsverfassungsgesetz soll deshalb geregelt werden, daß Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, nur über die im Gesetz ausdrücklich bezeichneten und engumgrenzten Gegenstände Stillschweigen zu bewahren haben. Die vorgesehene Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich persönlicher Verhältnisse und Angelegenheiten der Beschäftigten orientiert sich an den Vorschriften des § 99 Abs. 1 Satz 3 und § 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG. Die Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich der Angelegenheiten, die als VS-Sachen mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH" eingestuft sind, stellt die auf den öffentlichen Dienst zugeschnittene Entsprechung zu der Vorschrift des § 79 BetrVG dar.

Zu Nummer 2 (§ 19)

Die vorgesehenen Änderungen der Absätze 4 bis 6 des § 19 sollen Folgerungen aus dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 1984 — 2 BvL 20/82 und 21/82 — (BGBl. I S. 1436, PersR 1984, 93 = ArbuR 1985, 62) zur Verfassungsmäßigkeit von Unterschriftenquoren bei Personalvertretungswahlen ziehen. Die Ermäßigung des Quorums von bisher einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen bei der Gruppenwahl und von einem Zehntel der wahlberechtigten Beschäftigten bei gemeinsamer Wahl auf jeweils ein Zwanzigstel erscheint ausreichend, um den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts zu entsprechen. Andererseits erscheint die Beibehaltung der Beschränkung des Quorums auf höchstens 100 Unterschriften notwendig, weil nur auf diese Weise aussichts-

los Wahlvorschläge ausgeschlossen werden können und das Gewicht der Wählerstimmen gesichert werden kann. Hingegen würde eine Herabsetzung der Höchstgrenze von 100 Unterschriften bei den Wahlen der Personalräte in größeren Dienststellen sowie bei den Wahlen von Gesamtpersonalräten und Stufenvertretungen die Gefahr der Stimmenzersplitterung erhöhen und den Zweck des Unterschriftenquorums, die Wähler davor zu schützen, ihre Stimmen an aussichtslose Wahlvorschläge „wegzuwerfen", verfehlen. Die vorgesehenen Regelungen entsprechen denen, die aufgrund des Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 18. Dezember 1984 — GVBl. 1985 S. 29 — seit dem 22. Januar 1985 in diesem Bundesland gelten (§ 16 Abs. 5 und 6).

Zu Nummer 3 (§ 24)

Die vorgesehene Verweisung auf § 46 Abs. 6 in § 24 Abs. 2 Satz 3 soll klarstellen, daß Mitglieder des Wahlvorstands zur Teilnahme an erforderlichen Schulungsveranstaltungen ohne Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts von ihrer Arbeit freizustellen sind und daß die Dienststelle die durch die Teilnahme an solchen Schulungsmaßnahmen entstehenden Kosten zu tragen hat. Dadurch soll das Personalvertretungsrecht an das Betriebsverfassungsrecht angepaßt werden, für das das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 7. Juni 1984 — 6 AZR 3/82 —, DB 1984, 2358 = NZA 1985, 66) einen entsprechenden Freistellungs- und Kostentragungsanspruch bejaht hat.

Zu Nummer 4 (§ 35)

Die vorgesehene Anfügung eines Absatzes 2 dient der Arbeitserleichterung des Personalrats. Während die herrschende Meinung zum Betriebsverfassungsrecht die Hinzuziehung einer Schreibkraft zur nichtöffentlichen Betriebsratssitzung als zulässig ansieht (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Auflage 1984, § 34 Rdnr. 7) und die Praxis der Betriebsräte dem folgt, hat das Bundesverwaltungsgericht (Beschlüsse vom 14. Juli 1977 — VII P 24.76 —, PersV 1978, 126 und vom 27. November 1981 — 6 P 38.79 —, PersV 1983, 408) entschieden, es verstoße gegen das Gebot der Nichtöffentlichkeit von Personalratssitzungen, wenn eine dem Personalrat nicht angehörende Schreibkraft zur Protokollführung oder als Schreibhilfe zur Anfertigung der Niederschrift an den Sitzungen des Personalrats teilnehme. Diese Rechtsprechung, die in der Zuziehung einer Schreibkraft eine die Auflösung des Personalrats begründende grobe Pflichtverletzung sieht, erschwert die Arbeit der Personalräte gegenüber der der Betriebsräte, ohne daß dies sachlich gerechtfertigt erscheint.

Zu Nummer 5 (§ 44)

Die vorgesehene Regelung enthält eine Klarstellung, die einer verbreiteten Praxis entspricht und diese sanktioniert.

Zu Nummer 6 Buchstabe a (§ 46 Abs. 2)

Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen vom 29. Juli 1980 seine frühere Rechtsprechung aufgegeben, nach der die Arbeitgeberseite bei freigestellten Personalratsmitgliedern, die vor ihrer Freistellung Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit geleistet hatten, die auf die Zuschläge entfallende Lohnsteuer in Form einer Ausgleichszahlung übernehmen mußte.

Nach der neuen Rechtsprechung entstehen für Personalratsmitglieder finanzielle Nachteile, die durch die gesetzliche Neuregelung ausgeschlossen werden sollen.

Zu Nummer 6 Buchstabe b (§ 46 Abs. 6)

Die vorgesehene Änderung des § 46 Abs. 6 soll die Arbeitsfähigkeit des Personalrats dadurch verbessern, daß auch Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, zur Teilnahme an erforderlichen Schulungsveranstaltungen von ihrer Arbeit freizustellen sind, und daß die Dienststelle die dadurch entstehenden Kosten zu tragen hat. Die vorgesehene Regelung soll die Rechtslage nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz an die nach dem Betriebsverfassungsgesetz anpassen. Während das Bundesverwaltungsgericht (Beschluß vom 27. April 1979 — 6 P 4. 78 —, ZBR 1980, 153) entschieden hat, Ersatzmitglieder, die nur vorübergehend ein zeitweilig verhindertes Personalratsmitglied vertreten, könnten nicht zu Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 46 Abs. 6 BPersVG entsandt werden, wird zu § 37 Abs. 6 BetrVG überwiegend die Auffassung vertreten, daß auch ein Ersatzmitglied, das zwar nur vorübergehend, jedoch in ständiger und häufiger Wiederholung in den Betriebsrat eintritt, Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung hat (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, a. a. O., § 37 Rdnr. 84).

Zu Nummer 7 (§ 47)

Die vorgesehene Änderung des § 47 Abs. 1 BPersVG entspricht der des § 103 Abs. 3 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 23 des Entwurfs zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Zu Nummer 8 (§ 51)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 9 (§ 66)

Zu Buchstabe a (§ 66 Abs. 2 neu)

Die vorgesehene Einfügung eines neuen Absatzes 2 in § 66 BPersVG entspricht der Einfügung eines neuen Absatzes 2 in § 74 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe a des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Zu Buchstabe b (§ 66 Abs. 3 neu)

Die Änderung des Satzes 1 des bisherigen Absatzes 2, der zu Absatz 3 des § 66 BPersVG werden soll, paßt die Rechtslage nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz an die nach dem Betriebsverfassungsgesetz an (vgl. § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Die Anfügung eines Satzes 4 an § 66 Abs. 3 neu BPersVG deckt sich mit einer entsprechenden Einfügung in § 74 Abs. 3 neu BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe b des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Zu Buchstabe c (§ 66 Abs. 4 neu)

Die vorgesehene Neufassung des bisherigen Absatzes 3 des § 66 BPersVG stellt in Satz 1 zunächst klar, daß ein „Anrufen" einer außenstehenden Stelle nur dann gegeben ist, wenn diese mit dem Ziel der Vermittlung oder Entscheidung eingeschaltet wird (vgl. Lorenzen/Eckstein, BPersVG, 4. Auflage, Stand Juni 1984, § 66 Rdnr. 29). Die in Satz 3 vorgesehene Regelung ist der vorgesehenen Schaffung von § 80 Abs. 6 BetrVG nachgebildet (vgl. Artikel 1 Nr. 8 Buchstabe d des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Zu Nummer 10 (§ 68)

Zu Buchstabe a (§ 68 Abs. 1 Nr. 4 neu)

Die vorgesehene Ergänzung entspricht der Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes durch § 80 Abs. 1 Nr. 4 neu (vgl. Artikel 1 Nr. 8 Buchstabe a des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Zu Buchstabe b (§ 68 Abs. 2)

Die Neufassung des § 68 Abs. 2 BPersVG entspricht der Neuregelung in § 80 Abs. 2 und § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 8 Buchstabe b bzw. Nr. 19 — § 99 Abs. 3 — des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Zu Buchstabe c (§ 68 Abs. 3)

Die vorgesehene Regelung in § 68 Abs. 3 BPersVG entspricht im wesentlichen der vorgesehenen Vorschrift des § 80 Abs. 3 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 8 Buchstabe d des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Dem Interesse der Beschäftigten an der Geheimhaltung des Inhalts dieser Unterlagen wird durch die sich darauf beziehende, in § 10 BPersVG vorgesehene Schweigepflicht der Personalratsmitglieder Rechnung getragen.

Zu Buchstabe d (§ 68 Abs. 4)

Die vorgesehene Regelung lehnt sich an die vorgeschlagene Einfügung eines Absatzes 5 in § 80 BetrVG an (vgl. Artikel 1 Nr. 8 Buchstabe d des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Im Unterschied dazu ist jedoch keine Kompetenz der Einigungsstelle zur Entscheidung von Meinungsverschiedenheiten vorgesehen, weil dies im Hinblick auf die bisherige Struktur des Einigungsstellenverfahrens im BPersVG nicht sinnvoll erscheint. Etwaige Meinungsverschiedenheiten müssen deshalb im personalvertretungsrechtlichen Beschlußverfahren vor dem Verwaltungsgericht geklärt werden.

Zu Nummer 11 (§ 69)

Die redaktionelle Änderung ist notwendig, da durch die Neuregelung des § 77 der in dieser Vorschrift enthaltene Zustimmungsverweigerungskatalog entfällt.

Zu Nummer 12 (§ 70)

Die vorgesehene Streichung der Worte „Nr. 1 bis 6 und 11 bis 17" in § 70 Abs. 1 Satz 1 BPersVG soll dem Personalrat in allen betrieblichen Angelegenheiten, die nach § 75 Abs. 3 in Verbindung mit § 69 Abs. 4 seiner vollen Mitbestimmung unterliegen, ein echtes Initiativrecht geben. Künftig soll nicht nur in den Fällen, in denen der Dienststellenleiter eine Maßnahme beabsichtigt, die nach § 75 Abs. 3 der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, im Nichteinigungsfall letztlich die Einigungsstelle entscheiden. Dies soll auch dann gelten, wenn der Personalrat die Initiative ergreift und eine entsprechende Maßnahme beim Dienststellenleiter beantragt. Die Änderung soll den Grundsatz der gleichberechtigten Mitbestimmung verstärken.

Zu Nummer 13 (§ 72 a)

Die vorgesehene Einfügung eines § 72 a BPersVG soll klarstellen, daß bei einer Konkurrenz verschiedener Beteiligungstatbestände die unterschiedlichen Beteiligungsrechte nebeneinander gelten. Die Neuregelung soll damit ausschließen, daß die auf das Landespersonalvertretungsgesetz Berlin bezogene Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluß vom 7. Februar 1980 — 6 P 35.78 —, PersV 1980, 238), wonach bei einer Konkurrenz von Beteiligungsrechten unterschiedlicher Qualität das stärkere Recht hinter das schwächere Recht zurücktreten soll, auf das Personalvertretungsrecht des Bundes übertragen wird.

Zu Nummer 14 (§ 75)

Zu Buchstabe a (§ 75 Abs. 1)

Im Unterschied zum bisherigen Recht soll sich die Mitbestimmung des Personalrats auf alle Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter erstrecken. Das entspricht der vorgesehenen Neufassung des § 99 Abs. 1 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 19 des

Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Der Katalog mitbestimmungspflichtiger Personalangelegenheiten hat keinen abschließenden, sondern beispielhaften Charakter. Gleichwohl bedarf der Katalog an verschiedenen Stellen der Präzisierung.

Die Regelungen in den Nummern 1 bis 3 präzisieren die Beteiligungsrechte bei der Einstellung. Diese Klarstellungen sind notwendig geworden, weil das Bundesverwaltungsgericht (Beschlüsse vom 12. August 1983 — 6 P 29.79 —, ZBR 1984, 77 und vom 12. September 1983 — 6 P 1.82 —, ZBR 1984, 78) den Beteiligungstatbestand der Einstellung auf die Eingliederung und Eingruppierung beschränkt und davon wesentliche Arbeitsbedingungen, wie z. B. die Befristung oder Nichtbefristung des Arbeitsverhältnisses und den Umfang der Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung), ausgenommen hat. Die Regelungen in Nummern 2 und 3 entsprechen dem § 72 Abs. 1 Nr. 1 des im Januar 1985 geänderten Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen.

Die Einbeziehung der Fallgruppenzuordnung (Nummer 4) ist im Hinblick auf die einschränkende Rechtsprechung (Bundesverwaltungsgericht vom 18. Dezember 1979 — 6 P 15.79 —, PersV 1981, 290) notwendig. Die Fallgruppenzuordnung enthält eine Vorentscheidung über die spätere Höhergruppierung, weil sie den Bewährungsaufstieg eröffnet oder beschleunigt bzw. verschließt oder verzögert. Die vorgesehene Änderung entspricht dem § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen n. F.

Die Klarstellung, daß auch die vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit mitbestimmungspflichtig ist (Nummer 5), ist im Hinblick auf die einschränkende Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluß vom 3. Juni 1977 — VII P 8.78 —, BVerwGE 54, 92) notwendig.

Auch die vorgesehene Regelung in Nummer 6 soll die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluß vom 3. Juni 1977 — 7 P 3.76 —, ZBR 1978, 247) korrigieren.

Bereits nach bisheriger Rechtsprechung hat der Personalrat unter dem Gesichtspunkt der Einstellung bei der erstmaligen Festlegung der auszuübenden Tätigkeit mitzubestimmen. Es entspricht dem Schutzinteresse der Arbeitnehmer, die Mitbestimmung auch bei späteren Änderungen der auszuübenden Tätigkeit ausdrücklich vorzusehen. Dazu ist die vorgesehene Regelung in Nummer 7 notwendig. Das gleiche gilt für die Regelung in Nummer 8, weil auch sie sich auf die Änderung einer wesentlichen Arbeitsbedingung bezieht.

Die in Nummer 9 vorgesehene Regelung schließt eine Lücke, indem sie die bereits für Beamte geltende Regelung des § 76 Abs. 1 Nr. 8 auf Angestellte und Arbeiter überträgt. Sie entspricht dem § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 14 Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen n. F.

Auch die in Nummer 10 vorgesehene Regelung übernimmt einen entsprechenden Mitbestimmungstatbestand aus dem Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 n. F.).

Nummern 11 und 12 sind unverändert (vgl. Nummern 5 und 6 des geltenden Rechts).

Die Ausdehnung der Mitbestimmung auf die Genehmigung einer Nebentätigkeit entspricht der Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 1 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz.

Satz 2 enthält eine der vorgesehenen Neufassung des § 99 Abs. 1 BetrVG entsprechende Klarstellung (vgl. Artikel 1 Nr. 19 des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Zu Buchstabe b (§ 75 Abs. 2)

Die vorgeschlagene Neufassung der Nummer 1 soll den Meinungsstreit darüber beenden, ob bei der Versagung von sozialen Zuwendungen als einer Negativentscheidung ein Mitbestimmungsrecht besteht und ob sich der Mitbestimmungstatbestand auch auf solche Zuwendungen erstreckt, auf die ein Rechtsanspruch besteht.

Zu Buchstabe c (§ 75 Abs. 3)

Die vorgesehene Änderung des Einleitungssatzes entspricht der vorgeschlagenen Änderung des § 80 a Abs. 1 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 9 des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Die vorgesehenen Änderungen in Nummern 1 bis 5 decken sich mit den entsprechenden Änderungen in § 87 Nr. 1 bis 5 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 11 des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Auch die vorgesehene Änderung der Nummer 6 entspricht der vorgesehenen Änderung des § 87 Nr. 6 BetrVG. Die ausdrückliche Hervorhebung der Mitbestimmung bei der Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden erscheint im Hinblick auf die einschränkende Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluß vom 20. Juli 1984 — 6 P 16.83 —, ZBR 1984, 379) angezeigt.

Die vorgesehenen Änderungen in Nummern 7 und 8 entsprechen denen in § 87 Nr. 7 und 8 BetrVG im Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung (Drucksache 10/3666).

Die Regelung in Nummer 9 ist unverändert (vgl. § 75 Abs. 3 Nr. 2).

Die vorgesehenen Regelungen in Nummern 10 bis 13 entsprechen denen in § 87 Nr. 10 bis 13 BetrVG

im Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung (Drucksache 10/3666).

Die Regelung in Nummer 14 entspricht dem geltenden Recht (vgl. § 75 Abs. 3 Nr. 5).

Die in Nummer 15 vorgesehenen Ergänzungen des geltenden Rechts (Wirkung einer Betriebsvereinbarung sowie ausdrückliches Günstigkeitsprinzip von Sozialplanregelungen gegenüber Gesetz und Tarifvertrag) enthalten eine Anpassung an das geltende Betriebsverfassungsrecht (vgl. § 112 Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG).

Die Regelung in Nummer 16 erweitert in Anlehnung an die vorgesehene Regelung in § 94 Nr. 2 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 17 des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666) den bisherigen Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 8 unter Einbeziehung der Beamten. Dies steht nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts („Bremer Urteil", BVerfGE 9, 268), weil es sich dabei nicht um eine personelle Maßnahme handelt.

Nummer 17 entspricht dem geltenden Recht (vgl. § 75 Abs. 3 Nr. 9).

Die vorgesehene Regelung in Nummer 18 erweitert die Mitbestimmung auf alle Maßnahmen der Berufsbildung in Anlehnung an das geltende Betriebsverfassungsrecht (vgl. § 98 Abs. 1 BetrVG).

Die vorgesehene Regelung in Nummer 19 entspricht der vorgeschlagenen Regelung in § 99 Abs. 2 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 19 des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Zu Buchstabe d (§ 75 Abs. 4 neu)

Die vorgeschlagene Regelung soll den Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 14 durch Übernahme der betriebsverfassungsrechtlichen Regelung (§ 93 BetrVG) einschließlich der dazu vorgesehenen Erweiterungen (vgl. Artikel 1 Nr. 16 des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666) ersetzen.

Zu Buchstabe e (§ 75 Abs. 5 neu)

Redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe f (§ 75 Abs. 6 neu)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 15 (§ 76)

Zu Buchstabe a (§ 76 Abs. 1)

Entsprechend der vorgeschlagenen Erweiterung des § 75 Abs. 1 (vgl. dazu die Begründung zu Nummer 12 Buchstabe a) soll die Mitbestimmung auf alle Personalangelegenheiten der Beamten erweitert werden. Dabei wird die Qualität des Mitbestimmungsrechts (eingeschränkte Mitbestimmung nach § 69 Abs. 4 Satz 3) nicht verändert. Der beispielhaft gemeinte Katalog mitbestimmungspflichtiger Personalangelegenheiten der Beamten bedarf allerdings an einigen Stellen der Präzisierung.

Nummer 1 unverändert.

Die vorgesehenen Regelungen in Nummern 2 und 3 entsprechen denen in § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen n. F.

Die vorgesehene Regelung in Nummer 4 erweitert die Tatbestände der bisherigen Nummer 2 um den Fall der Übertragung eines Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist. Es handelt sich dabei um eine der Beförderung vergleichbare Maßnahme. Diese Neuregelung soll der Entwicklung in der Besoldungsgesetzgebung Rechnung tragen.

Die vorgesehene Regelung in Nummer 5 lehnt sich an die entsprechende Regelung in § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen n. F. an.

Die vorgesehene Regelung in Nummer 6 enthält eine Präzisierung des bisherigen Mitbestimmungstatbestandes (§ 76 Abs. 1 Nr. 3) durch die ausdrückliche Einbeziehung vorübergehender Maßnahmen. Sie entspricht damit der vorgeschlagenen Änderung in § 75 Abs. 1 Nr. 6.

Die vorgesehene Regelung der Nummer 7 entspricht der Änderung in § 75 Abs. 1 Nr. 7.

Nummer 8 ist redaktionell verändert und entspricht dem bisherigen Recht.

Die Regelung in Nummer 9 entspricht der Änderung in § 75 Abs. 1 Nr. 10.

Die Regelungen in Nummern 10 und 11 sind unverändert (vgl. § 76 Abs. 1 Nr. 9 bzw. 6).

Die vorgesehene Regelung in Nummer 12 entspricht der Änderung in § 75 Abs. 1 Nr. 13.

Zu Buchstabe b (§ 76 Abs. 2)

Die vorgesehene Änderung des Einleitungssatzes entspricht der Änderung in § 75 Abs. 3 (vgl. dazu die Begründung zu Nummer 12 Buchstabe c).

Die vorgesehene Regelung in Nummer 1 enthält eine auf Beamte bezogene Parallele zu der vorgeschlagenen Regelung des § 75 Abs. 3 Nr. 18.

Nummer 2 ist unverändert (vgl. § 76 Abs. 2 Nr. 3).

Die vorgeschlagene Regelung in Nummer 3 lehnt sich an § 94 Nr. 3 neu BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 17 des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666) an. Sie weitet die bisherige eingeschränkte Mitbestimmung (vgl. § 76 Abs. 2 Nr. 8) dadurch aus, daß sie alle Personalmaßnahmen, denen eine personelle Auswahl vorangeht, einbezieht.

Die Nummer 4 entspricht dem bisher in § 76 Abs. 2 Nr. 9 geregelten Tatbestand. Der Wegfall des Antragserfordernisses (§ 76 Abs. 2 Satz 2) trägt der bisherigen Praxis Rechnung, da sich gezeigt hat, daß der Antrag von dem Beschäftigten regelmäßig gestellt wird.

Die vorgesehene Nummer 5 ersetzt den bisherigen Mitwirkungstatbestand des § 78 Abs. 1 Nr. 2. Die Tatbestandsfassung soll in Anlehnung an § 73 Nr. 4 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Schleswig-Holstein ergänzt werden. Die Qualität der Beteiligung wird zu einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht heraufgestuft.

Die in Nummer 6 vorgesehene Beteiligung ist notwendig, da die Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten seit Inkrafttreten des Gesetzes erheblich zugenommen hat und die Beschäftigten von solchen Maßnahmen besonders betroffen sind. Die Tatbestandsfassung lehnt sich an § 66 Abs. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes an. Im Unterschied dazu wird jedoch ein volles Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung nicht vorgesehen.

Die vorgesehenen Ergänzungen in Nummern 7 und 8 entsprechen den in § 72 Abs. 4 Nr. 19 bzw. 13 Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen n. F. enthaltenen Tatbeständen der eingeschränkten Mitbestimmung.

Zu Nummer 16 (§ 77)

Die vorgesehene Neufassung des § 77 ersetzt dessen bisherigen Absatz 1. Bisher bestimmt der Personalrat in Personalangelegenheiten der Beamten auf Zeit und der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit nur mit, wenn sie es beantragen. Das Antragserfordernis soll künftig nur für die Beschäftigten mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit aufrechterhalten bleiben.

In Personalangelegenheiten der in § 14 Abs. 3 bezeichneten Beschäftigten (Dienststellenleiter, deren Vertreter nach § 7 Satz 2 und 3 und sonstige in Personalangelegenheiten Entscheidungsbefugte) soll die Mitbestimmung, die bisher von einem Antrag abhängig war, dann entfallen, wenn für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts der Personalrat bei der eigenen Dienststelle zuständig wäre. Die Mitbestimmung soll jedoch nicht ausgeschlossen oder von einem Antrag abhängig sein, wenn die Personalvertretung bei einer übergeordneten Dienststelle für die Ausübung dieses Rechts zuständig ist. Der bisher in § 77 Abs. 2 enthaltene Katalog von Zustimmungsverweigerungsgründen entfällt. Diese Neuregelung entspricht der vorgesehenen Änderung des § 99 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 19 des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Zu Nummer 17 (§ 78)

Zu Buchstabe a (§ 78 Abs. 1)

Redaktionelle Änderungen.

Zu Buchstabe b (§ 78 Abs. 2)

Auch hier wird das Erfordernis eines Antrags des Beschäftigten beseitigt. Auch bei mitwirkungspflichtigen personellen Maßnahmen soll es in Zukunft keinen Versagungskatalog mehr geben.

Zu Buchstabe c (§ 78 Abs. 5)

Die vorgesehene Neufassung des Absatzes 5 übernimmt einige Beteiligungstatbestände des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (§ 66 Abs. 1 und 5), sieht im Unterschied dazu jedoch keine Mitbestimmung, sondern lediglich eine Anhörung des Personalrats vor.

Zu Nummer 18 (§ 79)

Die vorgesehene Neuregelung der Mitwirkung des Personalrats bei Kündigungen entspricht der vorgesehenen Neuregelung der Beteiligung des Betriebsrats in § 102 BetrVG (vgl. Artikel 1 Nr. 22 des Entwurfs eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung — Drucksache 10/3666).

Zu Nummer 19 (§ 80)

Die vorgesehene Neuregelung soll die einschränkende Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluß vom 31. Januar 1979 — 6 P 19.78 —, BVerwG 57, 264) korrigieren.

Zu Nummer 20 (§ 83)

In Anpassung an § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG soll durch die Neufassung des § 83 Abs. 1 klargestellt werden, daß die Verwaltungsgerichte eine umfassende Zuständigkeit zur Entscheidung personalvertretungsrechtlicher Angelegenheiten haben.

Zu Nummer 21 (§ 85)

Zu Buchstabe a (§ 85 Abs. 1 Nr. 1)

Durch die Einfügung des Wortes „Bundesgrenzschutz-Gesamtpersonalrat" soll klargestellt werden, daß auch im Bereich des Bundesgrenzschutzes bei der Verselbständigung von Nebenstellen oder Dienststellenteilen nach § 6 Abs. 3 ein Gesamtpersonalrat entsprechend § 55 zu bilden ist.

Zu Buchstabe b (§ 85 Abs. 1 Nr. 6)

Durch die Neuregelung in Nummer 6 Satz 1 soll die Beteiligung der Bundesgrenzschutz-Personalvertretung künftig nur noch bei einem vom Bundesminister des Innern angeordneten Einsatz ausgeschlossen sein. Diese Regelung ist notwendig, weil die bisherige Anwendung des § 85 Abs. 1 Nr. 6 zu einer Aushöhlung der Beteiligungsrechte der Bundesgrenzschutz-Personalvertretung geführt hat. Das in Nummer 6 Satz 2 vorgesehene Informations- und Beratungsrecht der Bundesgrenzschutz-Personalvertretung ist der Regelung des § 73 Abs. 2 Hessisches Personalvertretungsgesetz nachgebildet.

Zu Nummer 22 (§ 101)

Zu Buchstabe a (§ 101 Abs. 2)

Die Neuregelung der für die Gesetzgebung der Länder geltenden Rahmenvorschrift trägt der vorgeschlagenen Neufassung des § 10 (vgl. Nummer 1) Rechnung.

Zu Buchstabe b (§ 101 Abs. 3)

Die Neufassung der Rahmenvorschrift entspricht der vorgeschlagenen Änderung in § 68 Abs. 3 (vgl. Nummer 9 Buchstabe c).

Zu Nummer 23 (§ 108)

Die vorgesehene Ergänzung der unmittelbar für die Länder geltenden Vorschrift des § 108 Abs. 1 trägt der entsprechenden Ergänzung in § 47 Abs. 1 (vgl. Nummer 7) Rechnung.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 08 21, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333